

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人熊本大学の役職員の報酬・給与等について

#### I 役員報酬等について

##### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

###### ① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

本学の主要業務は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、私立大学等の教育・研究事業を行っている学校法人や独立行政法人のほか、国や地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数（当該法人約2,600人）や教育・研究事業で比較的同等と認められる以下の法人等を参考にした。

- (1) 国立大学法人岡山大学・・・当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している（常勤職員数約2,600人）。公表資料によれば、令和4年度の学長の年間報酬額は18,713千円（調整手当分を除く。）であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額を勘案すると、18,872千円（調整手当分を除く。）と推定される。同様の考え方により、理事については15,268千円（調整手当分を除く。）。監事については12,037千円（調整手当分を除く。）と推定される。

- (2) 事務次官年間報酬額 23,235千円

###### ② 令和5年度における役員報酬についての業績反映のさせ方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

役員の報酬については、「役員給与規則」において学長にあつては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあつては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与（期末特別給）を10%の範囲内で増減できることとする。なお、令和5年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

###### ③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

###### 法人の長

法人の長（学長）の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給（1,110,000円）に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額（{(基本給月額)+(特別都市手当及び広域異動手当の月額)}×1.45）に6月に支給する場合においては1.70、12月に支給する場合においては1.70を乗じて得た額に基準日（6月1日又は12月1日）以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

###### （令和5年度における役員給与規則改正内容）

令和6年3月1日改正

基本給月額を1,110,000円（改正前は1,107,000円）に改正した。

期末特別給の額を決定する際に、期末特別給基礎額に乗ずる割合を次のように改正した。

6月に支給する場合

100分の170（改正前は100分の165）

12月に支給する場合

100分の170（改正前は100分の165）

## 理事

理事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給(635,000円、708,000円、763,000円又は820,000円のいずれか学長が個別に決定した額)に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額( {(基本給月額) + (特別都市手当及び広域異動手当の月額)} × 1.45) に6月に支給する場合においては1.70、12月に支給する場合においては1.70を乗じて得た額に基準日(6月1日又は12月1日)以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

(令和5年度における役員給与規則改正内容)  
令和6年3月1日改正

基本給月額を635,000円、708,000円、763,000円又は820,000円(改正前は633,000円、706,000円、761,000円又は818,000円)に改正した。  
期末特別給の額を決定する際に、期末特別給基礎額に乗ずる割合を次のように改正した。

6月に支給する場合

100分の170(改正前は100分の165)

12月に支給する場合

100分の170(改正前は100分の165)

(※法人の長の場合に同じ)

## 理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、300,000円と定めている。

## 監事

監事の報酬基準は、月額及び期末特別給により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、基本給(635,000円、708,000円又は763,000円のいずれか学長が個別に決定した額)に、支給要件を満たす場合は特別都市手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算する。期末特別給についても、「役員給与規則」に則り、期末特別給基礎額( {(基本給月額) + (特別都市手当及び広域異動手当の月額)} × 1.45) に6月に支給する場合においては1.70、12月に支給する場合においては1.70を乗じて得た額に基準日(6月1日又は12月1日)以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額としている。

(令和5年度における役員給与規則改正内容)  
令和6年3月1日改正

基本給月額を635,000円、708,000円又は763,000円(改正前は633,000円、706,000円又は761,000円)に改正した。

期末特別給の額を決定する際に、期末特別給基礎額に乗ずる割合を次のように改正した。

6月に支給する場合

100分の170(改正前は100分の165)

12月に支給する場合

100分の170(改正前は100分の165)

## 監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬基準は、月額により構成されている。月額については、「役員給与規則」により、200,000円と定めている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 18,792	千円 13,287	千円 5,505	千円 ( )			※
A理事	千円 14,621	千円 9,818	千円 4,064	千円 738 (単身赴任手当等)			※
B理事	千円 13,906	千円 9,818	千円 4,064	千円 24 (通勤手当)			※
C理事	千円 14,002	千円 9,818	千円 4,064	千円 120 (通勤手当)			※
D理事	千円 13,973	千円 9,818	千円 4,064	千円 90 (通勤手当)			※
E理事	千円 6,054	千円 3,530	千円 1,959	千円 564 (特別都市手当)		R5.8.31	◇
F理事	千円 8,149	千円 4,944	千円 2,166	千円 1,039 (特別都市手当等)	R5.9.1		◇
G理事 (非常勤)	千円 3,650	千円 3,600	千円	千円 50 (通勤手当)			
A監事	千円 12,898	千円 8,474	千円 3,512	千円 912 (単身赴任手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,450	千円 2,400	千円	千円 50 (通勤手当)			※

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後  
独立行政法人等の退職者「\*\*」、該当がない場合は空欄

注3:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

### 3 役員の報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

熊本大学は、「教育基本法及び学校教育法に則り、総合大学として、知の創造、継承、発展に努め、知的、道徳的及び応用的能力を備えた人材を育成することにより、地域と国際社会に貢献することを目的とする。」を理念としている。

本学は、地域とともに成長・発展してきた歴史と伝統を踏まえつつ、その個性と強みを生かし、世界レベルの先端研究を先鋭化することで、大学全体の機能強化を主導し、次世代を担う研究領域を育むとともに、人材育成のパラダイムシフトを敢行し、地域の問題をグローバルに考える人材育成を推進する、というビジョンにより、教育改革、組織改革、入試改革、国際化、地域連携、ガバナンス改革、人事給与制度の改革等を学長のリーダーシップの下で推進している。

本学の学長は、常勤職員数約2,000名の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

本学では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、学長の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の学長と同等以上と言え、相当号俸である指定職7号俸が適用される官職である研究所・試験所の長は当法人と職務内容、職責が近い。

また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ総合大学の長の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

##### 理事

本学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。本学の理事は、常勤職員数約2,000名の法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人の業務を掌理している。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。

本学では、理事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、理事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である本省審議官等と職務内容、職責が近い。

また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ総合大学の理事の報酬水準と同水準となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

### 理事(非常勤)

本学の理念等については法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。  
本学の理事(非常勤)は、常勤職員数約2,000名の法人の代表である学長の定めるところにより、学長の業務を補佐して法人の業務を掌理している。  
本学では、理事(非常勤)として民間弁護士を起用することを想定し、報酬月額については弁護士の一般的な相談料と理事(非常勤)の大学への出勤予定回数等を考慮した結果、300,000円と定めている。この報酬月額は、本学と同規模で病院を持つ国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準とおおむね同水準となっている。  
理事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

### 監事

本学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。  
本学の監事は、常勤職員数約2,000名の業務の監査を行うものである。  
監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬59,202千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。  
本学では、監事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定しているが、監事の職務の特性は上に記したとおり法人化移行前の指定職適用役職員と同等以上と言え、相当号俸である指定職1から3号俸が適用される官職である本省審議官等と職務内容、職責が近い。  
また、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ大学の監事の報酬水準と同水準となっている。  
こうした職務内容の特性や民間企業、事務次官又は他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

### 監事(非常勤)

本学の理念等については、法人の長(学長)の欄に記載したとおりである。  
そうした中で、本学の監事(非常勤)は、常勤職員数約2,000名の法人の業務の監査を行うものである。  
本学では、監事(非常勤)の報酬月額について、公認会計士の一般的な相談料と監事の本学への出勤予定回数等を考慮した結果、200,000円と定めている。  
この報酬月額は、他の国立大学法人で本学と同規模であり、病院を持つ総合大学の監事(非常勤)の報酬水準と比較した場合、おおむね同水準と考えられる。  
監事(非常勤)の職務内容の特性や他の同規模の総合大学との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

### 【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人、民間企業等との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
理事C	該当者なし					
理事D	該当者なし					
理事E	該当者なし					
理事F	該当者なし					
理事G (非常勤)	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。  
退職公務員「\*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「\*※」、該当がない場合は空欄

## 5 退職手当の水準の妥当性について

### 【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	退職手当は支給していない。(令和3年4月1日 法人の長(学長)就任 任期継続中のため)
理事A	退職手当は支給していない。(令和5年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事B	退職手当は支給していない。(令和5年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事C	退職手当は支給していない。(令和5年4月1日付けで理事継続任命 任期継続中のため)
理事D	退職手当は支給していない。(令和5年4月1日付けで理事任命 任期継続中のため)
理事E	退職手当は支給していない。(令和5年8月31日付けで理事辞任後、文部科学省職員に採用のため)
理事F	退職手当は支給していない。(令和5年9月1日付けで理事任命 任期継続中のため)
理事G (非常勤)	退職手当は支給していない。(令和5年8月1日付けで理事(非常勤)継続任命 任期継続中のため) (常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としている。)
監事A	退職手当は支給していない。(令和4年9月1日付けで監事任命 任期継続中のため)
監事B (非常勤)	退職手当は支給していない。(令和2年9月1日付けで監事任命 任期継続中のため) (常時勤務を要しない役員は、役員退職手当規則の適用除外としている。)

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

### 【文部科学大臣の検証結果】

該当なし

## 6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員の報酬については、「役員給与規則」において、学長にあつては国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案し、また、学長以外の常勤役員にあつては、同委員会における業績評価及び個々の役員の業務に対する貢献度等を総合的に勘案して賞与(期末特別手当)を10%の範囲で増減できることとしている。なお、令和5年度においては、役員賞与の増減は行っていない。

## II 職員給与について

### 1 職員給与についての基本方針に関する事項

#### ① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

本学においては、業務の効率化及び効果的な職員配置を行うなど、適切な人員管理を行うことにより、人件費の削減に努めている。

職員の給与水準については、独立行政法人通則法の準用により「社会一般の情勢に適合したものとなるよう定めなければならない」とされ、また、閣議決定（H25.12.24）においても、役職員の給与改定に当たっては、職務の特性や国家公務員・民間企業の役員・従業員の報酬・給与等を勘案することが求められていることから、人事院勧告は職員の給与水準を決定するうえで最も有力な参考材料と考えている。

令和5年度の本学の給与支給水準の設定に当たっては、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、令和5年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別（当該法人約2,600人）、職種別平均支給額を参考にした。

- (1) 国立大学法人岡山大学・・・当該法人は附属病院を持つ国立大学法人であり、法人規模についても同等（常勤職員数約2,600人）となっている。
- (2) 国家公務員・・・令和5年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額は404,015円となっており、全職員の平均給与額は412,747円となっている。  
なお、令和4年度は、行政職俸給表（一）の平均給与月額は405,049円となっており、全職員の平均給与額は413,064円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、本学と同等の規模や職種の令和5年4月分の平均支給額は次のようになっている。

企業規模500人以上 事務職種（時間外手当及び通勤手当差引後の額）

事務主任 36～40歳	366,389円
事務係長 44～48歳	435,577円
事務課長代理 48～52歳	485,688円
事務課長 52～56歳	633,460円
事務部長 56歳～	743,665円

企業規模500人以上 医療職種（時間外手当及び通勤手当差引後の額）

看護師 32～36歳	317,200円
看護師長 48～52歳	439,496円
総看護師長 56歳～	560,560円

#### ② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い人事評価システムを構築することとしている。

能率、勤務成績が反映される給与の内容

- ・給与（昇給）：平成18年度に国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与制度の見直しを行ったことにより、令和5年度（令和6年1月）においては、令和5年1月1日から令和5年12月31日までの勤務成績に応じて、0～8号給（55歳以上の者は0～2号給）の範囲内で昇給させることができるものとした。
- ・給与（昇格）：勤務成績が良好で、かつ、昇格基準に達している場合は、その者の資格に応じて、上位の級に昇格させることができることとしている。
- ・賞与（勤勉手当（査定分））：基準日（6月1日及び12月1日）以前6か月以内の期間における人事評価の結果、勤務成績等を踏まえ、これらの勤務成績に応じた支給割合（成績率）を適切に反映させることとしている。



### ③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

本学では、国立大学法人熊本大学職員給与規則に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、基本給の調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、附属幼稚園教諭等特別手当、安全衛生管理手当、入試手当、専門看護師等手当、専門技師等手当、特定行為看護師手当、ME危険業務従事手当、待機手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、時間外診療担当手当、緊急手術等手当、救急勤務医手当、時間外分娩手当、新生児医療担当医手当、指導医手当、監査担当医師手当、医療職員等特別手当、リサーチ・アドミニストレーター特殊業務手当、競争的研究費等獲得手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基準日(6月に支給する場合にあつては6月1日、12月に支給する場合にあつては12月1日)において受ける基本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の122.5を乗じて得た額に基準日)基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基準日(6月に支給する場合にあつては6月1日、12月に支給する場合にあつては12月1日)において受ける基本給の月額並びにこれに対する特別都市手当及び広域異動手当の月額の合計額)に基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合及び別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度においては、職員給与に関連し、主に次の改正を行っている。

#### 令和5年4月1日改正

##### 【常勤職員】

- ・定年年齢引き上げ等への対応
- ・管理職手当については深夜の割増賃金を含めて手当額を定めている旨、規則に明記するもの
- ・教員免許状更新講習の廃止に伴う「教員免許状更新講習講師手当」の廃止
- ・「特定行為看護師手当」の新設に伴う所要の改正
- ・「附属幼稚園教諭等期末特別手当」の廃止

##### 【年俸制適用職員】

- ・教員免許状更新講習の廃止に伴う「教員免許状更新講習講師手当」の廃止
- ・「競争的研究費における各種事務手続き等に係る統一ルール(競争的資金→競争的研究費)について」の発出に伴う文言整理

##### 【有期雇用職員】

- ・令和4年人事院勧告及び最低賃金の引き上げによる(日給、時間給、年俸給)の改定、ドクターズクラブの基本給単価の新設及びリーダー手当の新設、ナースエイドの基本給単価の改定、認定遺伝カウンセラーの導入に伴う所要の改正
- ・教員免許状更新講習の廃止に伴う「教員免許状更新講習講師手当」の廃止

#### 令和5年10月1日改正

##### 【年俸制適用職員】

- ・令和4年人事院勧告における月例給及び勤勉手当引き上げに伴う基本年俸給及び業績基本給の改定

##### 【有期雇用職員】

- ・熊本県最低賃金の改正に伴う有期雇用職員の基本給単価表の改正を行うもの

#### 令和6年3月1日改正

##### 【常勤職員】

令和5年人事院勧告に伴う改正

- ・初任給12,000円(高卒者)、11,000円(大卒程度)引き上げ  
初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を減減させる形で引き上げ改定(平均改定率1.1%)
- ・賞与の年間支給率を0.1月分引き上げ  
期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ・初任給調整手当の引き上げ

##### 【年俸制適用職員】

令和5年人事院勧告に伴う改正

- ・初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を減減させる形で引き上げ改定(平均改定率1.1%)
- ・業績基本給の年間支給率を0.1月分引き上げ  
期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ・初任給調整手当の引き上げ

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 1,125	歳 45.2	千円 6,474	千円 4,640	千円 60	千円 1,834
事務・技術	人 446	歳 43.6	千円 5,678	千円 4,099	千円 63	千円 1,579
医療職種 (病院看護師)	人 271	歳 41	千円 5,481	千円 3,954	千円 39	千円 1,527
教育職種 (大学教員)	人 275	歳 53.3	千円 8,842	千円 6,236	千円 74	千円 2,606
技能・労務職種	人 5	歳 48.1	千円 5,261	千円 3,803	千円 89	千円 1,458
教育職種 (附属高校教員)	人 20	歳 42.6	千円 7,353	千円 5,364	千円 64	千円 1,989
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 38	歳 38.8	千円 6,442	千円 4,714	千円 59	千円 1,728
医療職種 (病院医療技術職員)	人 70	歳 44.5	千円 5,934	千円 4,282	千円 60	千円 1,652
その他医療職種 (医療技術職員)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
その他医療職種 (看護師)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
指定職種	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

再任用職員	人 22	歳 62.9	千円 3,459	千円 2,881	千円 56	千円 578
事務・技術	人 11	歳 63.2	千円 3,434	千円 2,856	千円 72	千円 578
医療職種 (病院看護師)	人 6	歳 62.3	千円 3,702	千円 3,085	千円 30	千円 617
技能・労務職種	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院医療技術職員)	人 5	歳 62.7	千円 3,222	千円 2,688	千円 50	千円 534

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
非常勤職員	人 549	歳 38.9	千円 4,745	千円 3,463	千円 46	千円 1,282
事務・技術	人 102	歳 45.1	千円 3,176	千円 2,371	千円 73	千円 805
医療職種 (病院看護師)	人 277	歳 36.2	千円 5,073	千円 3,678	千円 35	千円 1,395
教育職種 (大学教員)	人 31	歳 42	千円 4,966	千円 3,677	千円 38	千円 1,289
技能・労務職種	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院医療技術職員)	人 114	歳 37.1	千円 5,105	千円 3,713	千円 52	千円 1,392
特定事業教員	人 6	歳 53.5	千円 5,314	千円 3,903	千円 37	千円 1,411
寄附講座教員	人 4	歳 46.3	千円 7,437	千円 5,471	千円 8	千円 1,966
コーディネーター	人 11	歳 49.9	千円 5,010	千円 3,705	千円 68	千円 1,305
非常勤教員	人 4	歳 38	千円 5,777	千円 4,251	千円 6	千円 1,526
保健師	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

[年俸制適用職員]

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	人 438	歳 49.1	千円 8,689	千円 6,039	千円 45	千円 2,650
教育職種 (大学教員)	人 438	歳 49.1	千円 8,689	千円 6,039	千円 45	千円 2,650

任期付職員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
教育職種 (大学教員)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
教育職種 (附属高校教員)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

区分	人員	平均年齢	令和5年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
非常勤職員	人 109	歳 47.4	千円 6,719	千円 6,704	千円 45	千円 15
事務・技術	人 6	歳 44.7	千円 4,163	千円 4,163	千円 46	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 31	歳 52.2	千円 6,528	千円 6,528	千円 42	千円 0
その他	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
医療職種 (病院医療技術職員)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
診療助手	人 10	歳 38.4	千円 5,035	千円 5,035	千円 31	千円 0
特定事業教員	人 17	歳 48.7	千円 8,031	千円 7,934	千円 47	千円 97
寄附講座教員	人 45	歳 45.9	千円 7,069	千円 7,069	千円 49	千円 0
患者相談員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注1:在外職員は該当者がいないため、表の作成を省略した。

注2:同じ職種区分において、公表対象者に年俸制を適用していない者と年俸制適用の者がそれぞれいる場合は、項目を分けて、年俸制適用職員を別表で記載している。

注3:任期付職員は年俸制適用の者のみのため、年俸制適用職員に記載している。

注4:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」、「その他医療職種(看護師)」、「指定職種」、再任用職員の「技能・労務職種」、非常勤職員の「技能・労務職種」、「保健師」及び年俸制適用職員のうち任期付職員の「教育職種(大学教員)」、「教育職種(附属高校教員)」、非常勤職員の「その他」、「医療職種(病院医療技術職員)」、「患者相談員」、については、該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員全体の数値からも除外している。

注5:常勤職員及び任期付職員の「教育職種(附属高校教員)」とは、附属特別支援学校教員をいう。

注6:常勤職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」とは、附属小・中学校教員及び附属幼稚園教員をいう。

注7:常勤職員の「その他医療職種(医療技術職員)」とは、病院以外に勤務する臨床検査技師、視能訓練士をいう。

注8:常勤職員の「その他医療職種(看護師)」とは、病院以外に勤務する看護師をいう。

注9:常勤職員の「指定職種」とは、病院長をいう。

注10:再任用職員及び非常勤職員の「技能・労務職種」とは、教務助手、自動車運転手、技能補佐員及び臨時用務員をいう。

注11:非常勤職員の「診療助手」とは、病院において医員及び医員(研修医)の指導、臨床教育の補助並びに診療に従事し、必要に応じ、診療に関する研究に従事する職員をいう。

注12:非常勤職員の「特定事業教員」とは、外部資金等による特別事業又は教育研究プロジェクト事業等において、研究又は研究支援を行うほか、当該研究又は研究支援の分野に属する授業、研究指導又は授業補助に従事する職員をいう。

注13:非常勤職員の「寄附講座教員」とは、寄附講座における教育研究に従事するほか、当該寄附講座における教育研究の遂行に支障のない範囲で、教育、研究又は診療に従事する職員をいう。

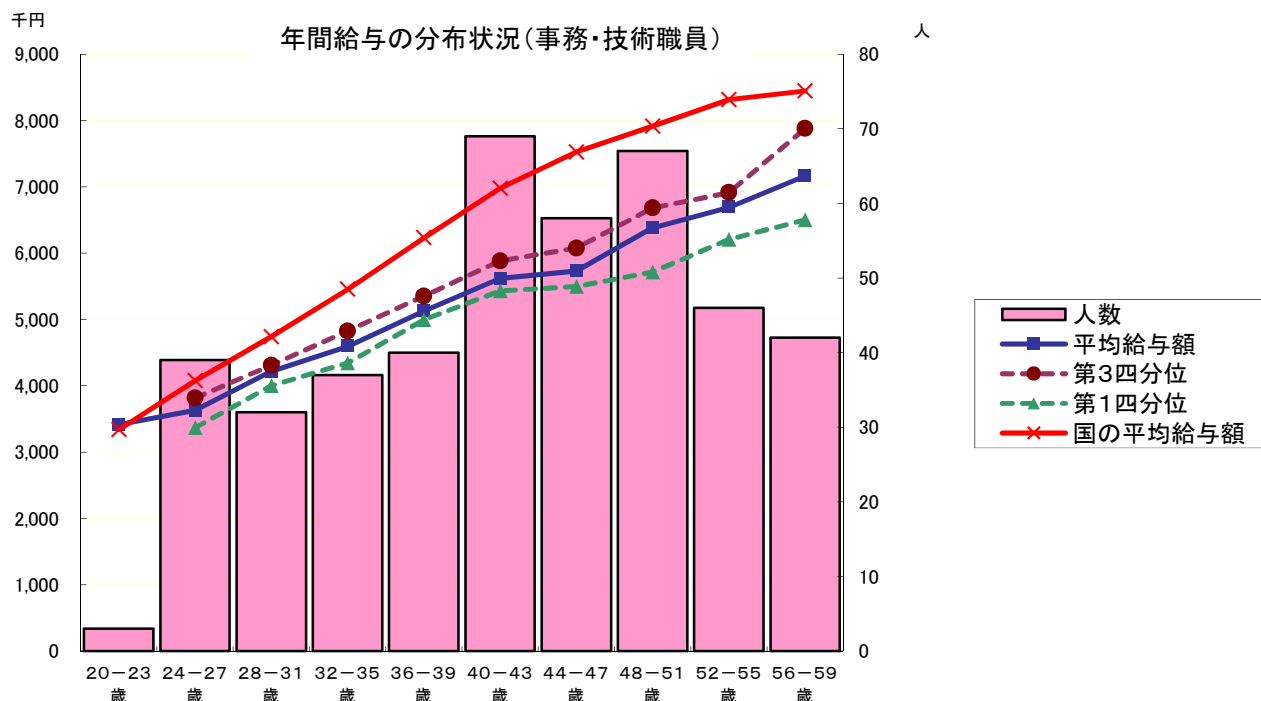
注14:非常勤職員の「コーディネーター」とは、研究活動を円滑に推進するために必要な情報収集、企画及びマネジメントの業務に従事する職員をいう。

注15:非常勤職員の「非常勤教員」とは、研究指導、講義、演習その他教育を担当し、又は外部資金等による研究プロジェクト推進業務に従事する職員をいう。

注16:非常勤職員の「患者相談員」とは、病院における窓口患者相談業務に従事するほか、当該業務の遂行に支障のない範囲で、その他の院内関連業務に従事する職員をいう。

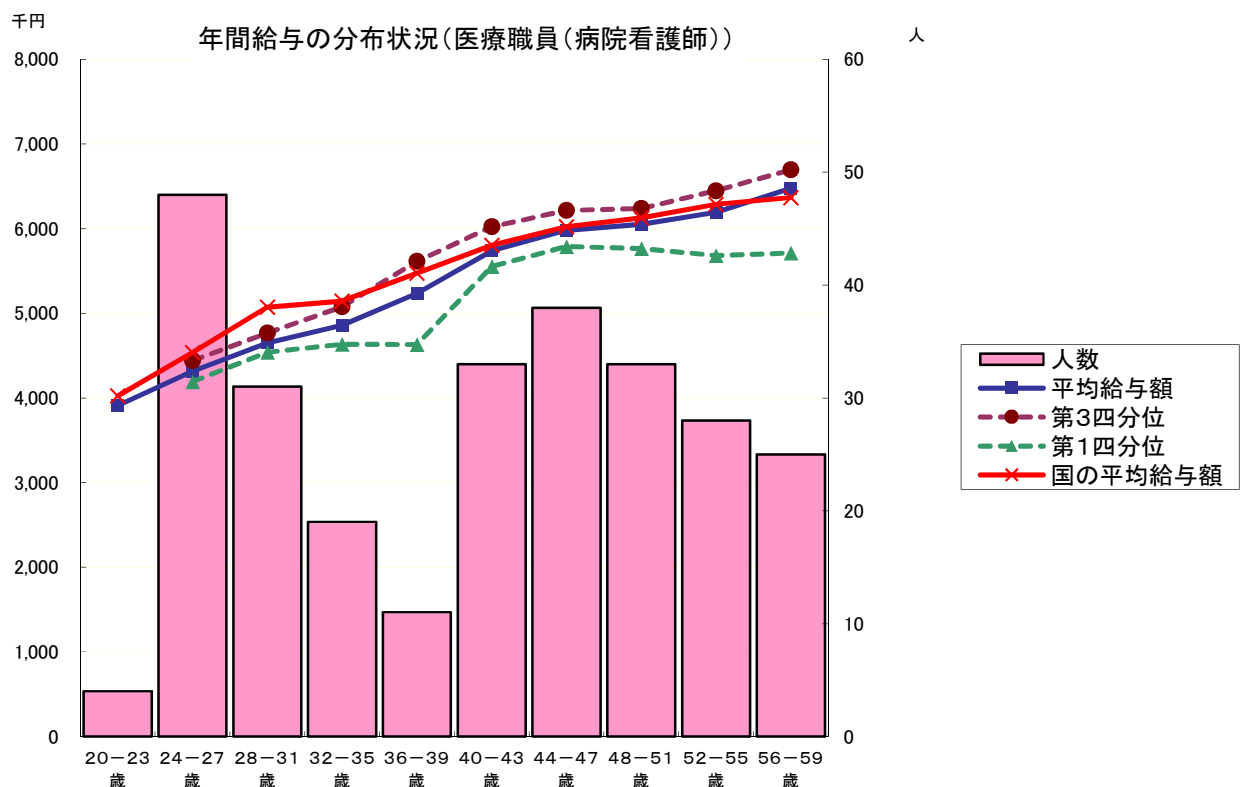
注17:非常勤職員の「その他」とは、病院長特命補佐をいい、病院長の命を受け、専門的知見に基づき、病院の運営上特に必要な戦略的事項に従事し病院長の職務の職務を補佐するほか、当該事業の遂行に支障のない範囲で、その他の院内関連業務に従事する職員をいう。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))  
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]

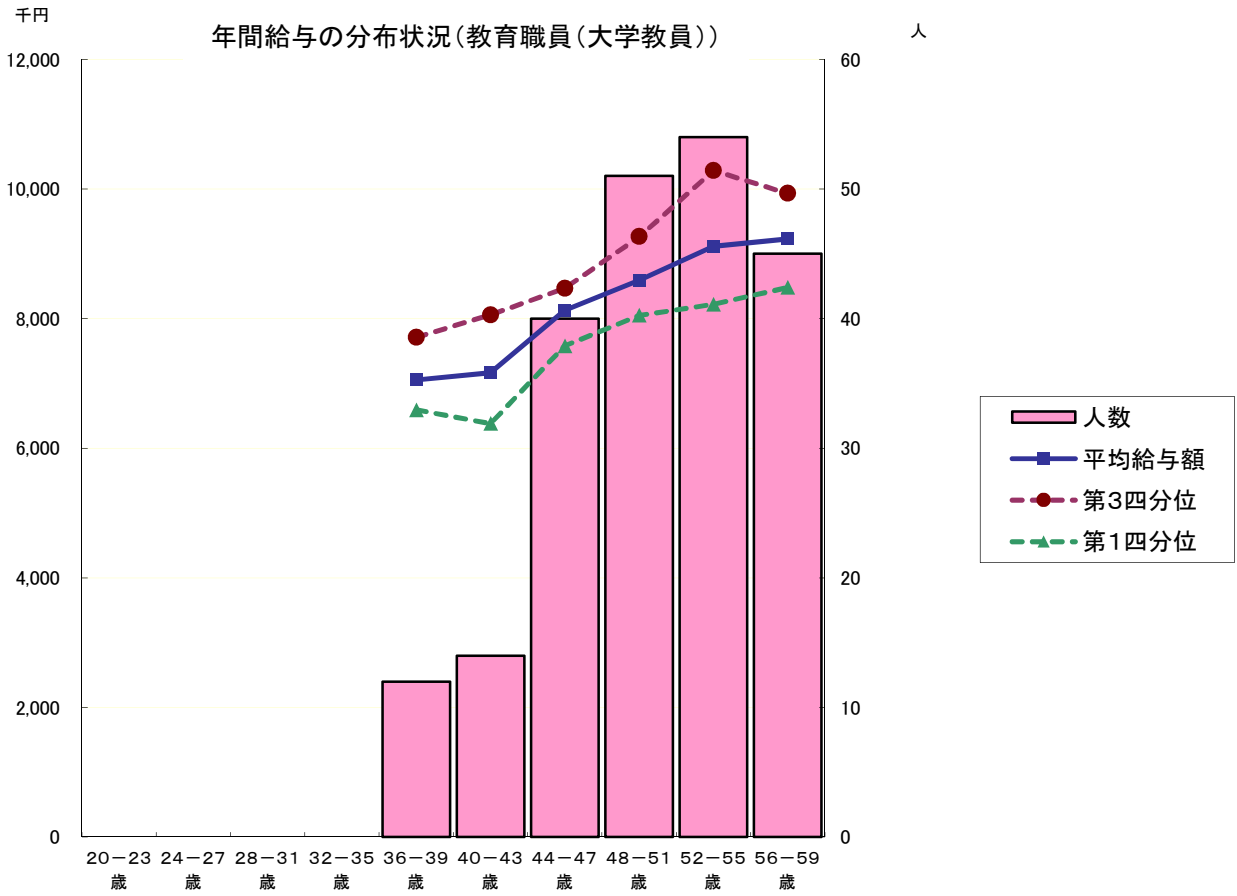


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:20～23歳の該当者は3人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



注2:20～23歳の該当者は4人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額の第1・第3分位については表示していない。



③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
部長	9	56.8	9,117	11,795～7,875
課長	31	55.6	7,658	9,501～6,384
課長補佐	43	53.0	6,601	7,937～5,656
係長	181	46.9	5,941	7,032～4,851
主任	84	41.7	5,165	6,117～4,211
係員	98	30.0	3,999	5,303～3,168

(医療職員(病院看護師))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
看護部長	1	—	—	—
副看護部長	4	53.5	7,456	—
看護師長	31	52.2	6,552	7,183～5,726
副看護師長	40	46.5	6,119	6,994～5,036
看護師	195	37.7	5,066	6,584～3,842

注1:看護部長の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注2:副看護部長の該当者は4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与額(最高～最低)については記載していない。

(教育職員(大学教員))

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
教授	122	56.6	9,898	16,182～7,660
准教授	115	51.4	8,241	10,034～6,857
講師	10	49.1	7,312	8,051～6,540
助教	27	48.9	6,542	7,222～5,747
助手	1	—	—	—

注:助手の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 56.3	% 55.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 43.7	% 44.7
	最高～最低	% 53.0～42.2	% 51.9～39.6	% 52.2～40.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 59.5	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 40.5	% 42.9
	最高～最低	% 56.2～41.3	% 50.4～27.7	% 53.3～34.2

(医療職種(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 49.3	% 51.0	% 50.2
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.7	% 49.0	% 49.8
	最高～最低	% 53.7～46.3	% 53.0～46.9	% 53.3～46.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 53.6	% 59.8	% 56.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.4	% 40.2	% 43.1
	最高～最低	% 50.7～41.8	% 47.9～27.8	% 49.3～34.2

(教育職種(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 52.3	% 55.0	% 53.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.7	% 45.0	% 46.3
	最高～最低	% 53.2～43.3	% 50.2～40.8	% 51.7～42.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 58.9	% 56.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.3	% 41.1	% 43.1
	最高～最低	% 50.7～23.0	% 48.0～9.2	% 49.3～15.4



### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### 事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 81.8</li> <li>・年齢・地域勘案 91.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90.3</li> <li>(参考)対他法人 94.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.00%】 (国からの財政支出額 14,927百万円、支出予算の総額 62,178百万円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 8.78%(常勤職員 433名中38名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 80.14%(常勤職員 433名中347名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.86%】 (支出総額 62,178百万円、給与・報酬等支給総額 14,833百万円：令和5年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は 14,927百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は 8.78%、大卒以上の高学歴者の割合は 80.14%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.86%である。なお、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、令和5年度の対国家公務員の比較指数は100を上回っていないことから、本学の給与水準は適切であると考え。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員の給与水準を参考としていく。

## 医療職種(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 97.5</li> <li>・年齢・地域勘案 101.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 97.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.8</li> <li>(参考)対他法人 96.1</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 24.00%】 (国からの財政支出額 14,927百万円、支出予算の総額 62,178百万円：令和5年度予算)</p> <p>【累積欠損額 0円(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 1.85%(常勤職員 270名中5名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 50.74%(常勤職員 270名中137名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.86%】 (支出総額 62,178百万円、給与・報酬等支給総額 14,833百万円：令和5年度決算)</p> <p>国からの財政支出額は 14,927百万円であり、累積欠損はない。また、管理職の割合は 1.85%、大卒以上の高学歴者の割合は 50.74%、支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 23.86%である。なお、本学の給与制度は国家公務員の給与水準を参考にしており、令和5年度の対国家公務員の比較指数は、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100をわずかに上回るものの、他の指数は100を上回っていないことから、本学の給与水準は適切であると考え。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果)</p> <p>法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	引き続き、国家公務員の給与水準を参考としていく。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 88.9

(注) 上記比較指標は、法人化前の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、令和5年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

#### 4 モデル給与

一般職（一）（扶養親族がない場合）

- 22歳（大卒初任給）  
月額 196,200円 年間給与 3,201,000円
- 35歳（主任）  
月額 284,800円 年間給与 4,709,000円
- 50歳（副課長）  
月額 364,700円 年間給与 6,109,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円、子1人につき10,000円を支給）

教育職（一）（扶養親族がない場合）

- 24歳（修士修了 助教 初任給）  
月額 257,700円 年間給与 4,205,000円
- 35歳（助教）  
月額 332,800円 年間給与 5,503,000円
- 50歳（准教授）  
月額 451,600円 年間給与 7,565,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円、子1人につき10,000円を支給）

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績の判定については、職員個々の能力及び勤務成績等が適切に給与に反映するよう努めることとし、勤務成績の判定要素及び勤務成績不良者の判断基準を明確に示すことで公正、かつ、透明性の高い手続きを構築することとしている。

### III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,113,003	千円 14,536,647	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,077,979	千円 902,730	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 8,919,444	千円 8,817,910	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 3,341,037	千円 3,540,104	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 27,451,463	千円 27,797,391	千円	千円	千円	千円

注：中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

#### 総人件費について参考となる事項

○「給与、報酬等支給額」については、事務職員や医療職員の増加及び給与改定を実施したことから、令和5年度においては対前年度比3% (423,644千円) の増加となった。

○「退職手当支給額」については、前年度に比べて職員の定年齢延長で退職手当の支給者が減少したことなどから、対前年度比16.3% (175,249千円) の減少となった。

○「非常勤役職員等給与」については、対前年度比1.13% (101,534千円) の減少となった。

○「福利厚生費」については、共済組合負担金や労働保険料の増加に伴い、対前年度比6% (199,067千円) の増加となった。

○「最広義人件費」については、上記により、対前年度比1.26% (345,928千円) の増加となった。

### IV その他

事務・技術職員、医療職員(病院看護師)及び教育職員の定年年齢は65歳であり、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は管理監督職以外の職へ、管理監督職に準ずる職の職員は管理監督職に準ずる職以外へ降任する制度を設けているほか、職員の基本給について60歳に達した後の最初の4月1日以降から7割水準とすることとした。